

## MAHAMMED NASER-EDDINE KORICHE Université d'Alger 3

<sup>1</sup> Congés de maladie ou assimilés, service militaire, charge publique élective, détention provisoire dans le cadre d'une procédure pénale, exercice du droit de grève et congés sans solde.

<sup>2</sup> C.S., Ch. soc., dossier n° 204647, arrêt du 18 novembre 2000.

<sup>3</sup> C.S., Ch. soc., dossier n° 203882, arrêt du 15 novembre 2000.

<sup>4</sup> C.S., Ch. soc., dossier n° 187268, arrêt du 7 décembre 1999.

<sup>5</sup> C.S., Ch. soc., dossier n° 192367, arrêt du 16 mai 2000.



L'actualité juridique en Algérie donne l'occasion de présenter quelques décisions de la Cour suprême, récemment publiées, qui intéressent les effets de la suspension de la relation de travail sur la préservation de l'emploi.

Pour assurer la stabilité de l'emploi, la législation du travail consacre, par dérogation aux règles de droit commun, la notion de suspension du contrat de travail. Le régime juridique qui se rattache à cette notion tend à éviter, dans l'intérêt du salarié, l'anéantissement du contrat chaque fois que la cause de son inexécution revêt, a priori, un caractère temporaire et permet d'envisager à terme le retour à l'exécution des prestations auxquelles il oblige.

Le droit de source légale se limite à l'essentiel. Il détermine une série de cas, renvoyant à des situations parmi les plus prévisibles et dans lesquelles la suspension du contrat de travail intervient de droit<sup>1</sup>. Il garantit au salarié, à l'issue de la période de suspension, la réintégration dans l'entreprise. Les conventions collectives et les accords individuels peuvent contribuer à convenir d'autres cas de suspension et, surtout, à se prononcer sur les réponses à apporter aux questions concernant les effets de la suspension.

La jurisprudence s'est orientée, ces dernières années, vers une limitation de l'exercice du pouvoir de l'employeur sur le salarié durant la période de suspension. Ainsi, il a été jugé qu'une sanction disciplinaire, singulièrement le licenciement, infligé au salarié, alors même que le contrat de travail était suspendu pour des faits antérieurs à cette suspension, est non fondée en droit<sup>2</sup>. De même que la Cour suprême a décidé qu'un salarié dont le contrat de travail est suspendu (en l'espèce, pour cause de maladie) ne peut être porté par l'employeur sur une liste désignant les salariés touchés par une mesure de compression des effectifs pour raison économique<sup>3</sup>.

Au terme de la période de suspension, la réintégration du salarié dans l'entreprise est de droit. Elle n'est soumise à aucune formalité particulière. Toutefois, en toute hypothèse, la loi ne garantit pas au salarié la réintégration dans le même emploi qu'il occupait avant la suspension, mais seulement dans « *un emploi de rémunération équivalente* ».

La réintégration du salarié dans son emploi, sinon dans un emploi de rémunération équivalente, est considérée par la Cour suprême comme étant une règle d'ordre public<sup>4</sup>. En conséquence, la clause d'un accord individuel portant sur l'acceptation par le salarié, au retour d'une période de suspension, de tout emploi proposé par l'employeur doit être considérée comme nulle<sup>5</sup>.

Dans trois arrêts récemment publiés, objet de cette chronique juridique, la Cour suprême vient de décider, dans un premier arrêt, que le fait pour le salarié de s'abs-

tenir de fournir la prestation de travail dans un nouveau poste de travail où il a été affecté par l'employeur, sans l'intervention d'un accord individuel ou d'une convention collective qui l'autorise, entraîne une suspension justifiée de la relation de travail. La responsabilité de cette suspension doit être imputée à l'employeur. La mesure de licenciement prise au cours de la suspension de la relation de travail intervenue dans ces circonstances, au motif allégué d'un « abandon de poste », doit être jugé non fondée en droit<sup>6</sup>.

Dans un deuxième arrêt, la haute Cour a décidé que le fait pour un employeur de priver un salarié de l'exécution du contrat de travail et de sa rémunération, consécutivement à l'engagement de la procédure de sa mise à la retraite, entraîne une suspension non justifiée de la relation de travail. La responsabilité de cette suspension incombe à l'employeur. En conséquence, il a été jugé que le salarié est fondé à introduire auprès du tribunal une demande d'indemnisation, selon les prescriptions du Code civil, pour toute la période durant laquelle il n'aura pas perçu sa rémunération, alors même que la pension de retraite n'avait pas encore été liquidée par la Caisse nationale de retraite<sup>7</sup>. Cette décision a pour fondement les prescriptions de la loi relative à la retraite, selon lesquelles : « *la mise à la retraite ne peut être prononcée avant la notification attributive de la pension* ».

Le troisième arrêt publié retient davantage l'attention<sup>8</sup>. Il pose, dans des termes problématiques, le rapport entre la suspension de la relation de travail et sa rupture. En effet, la Cour suprême a décidé que le refus par l'employeur de réintégrer un salarié au terme d'une période de suspension de la relation de travail doit être analysé par le juge du fond comme étant un « licenciement abusif ». La solution ainsi adoptée est manifestement moins favorable au salarié que celle qui résulterait d'une stricte application des prescriptions que la loi consacre au régime de la suspension. En effet, comme cela a déjà été relevé, ces prescriptions garantissent au travailleur, quelle que soit la cause légale ou conventionnelle de la suspension, une réintégration de droit dans le même emploi ou dans un emploi de rémunération équivalente. Or la qualification « licenciement abusif » n'a pas pour résultat nécessaire la réintégration du salarié. La loi prévoit, en effet, que dans le cas où le licenciement est jugé abusif, l'employeur peut s'opposer à la réintégration du salarié en s'acquittant du paiement d'une indemnité dont le montant minimum est légalement déterminé. Il ne semble pas que cette décision de la haute Cour soit bien réfléchie. Là où le législateur a voulu garantir la réintégration effective du salarié au terme d'une période de suspension, la Cour suprême, en se plaçant inopportunément sur le terrain juridique du licenciement, confère de façon inattendue à l'employeur la possibilité de s'opposer à cette réintégration. Cette décision est d'autant plus inattendue que dans des arrêts antérieurs, la Cour suprême avait jugé que la réintégration au terme de la période de suspension est une règle d'ordre public.

<sup>6</sup> C.S., Ch. soc., dossier n° 635652, arrêt du 02 /02/ 2012, *Revue de la Cour suprême* n° 2, année 2012 (publié en 2013).

<sup>7</sup> C.S., Ch. soc., dossier n° 721742, arrêt du 02 /02/ 2012, *Revue de la Cour suprême* n° 2, année 2012 (publié en 2013).

<sup>8</sup> C.S., Ch. soc., dossier n° 750238, arrêt du 07 /06/ 2012, *Revue de la Cour suprême* n° 2, année 2012 (publié en 2013).

